

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL**

UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” din IAȘI  
UNIVERSITĂȚII „Alexandru Ioan Cuza” din Iași  
PE ANII 2018-2020  
INTRARE NR. 13727  
IESIRE  
ziua... luna... 20...  
07 08 18

Înregistrat la Universitate sub nr.  
Înregistrat la ITM Iași sub nr.

Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași  
Prezentul contractul colectiv de muncă  
a fost înregistrat la nr. 240  
din data de 28 08 2018

**PĂRȚILE CONTRACTANTE:**

**UNIVERSITATEA „Alexandru Ioan Cuza” IAȘI și SINDICATUL „UNIO” de la  
Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României și a Legii nr. 62/2011 a dialogului social republicată, încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior, astfel:

**1. Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, reprezentată de:**

Prof.univ.dr. Mihaela ONOFREI	Ordonator de Credite
Prof.univ.dr. Corneliu IAȚU	Prorector
Conf.univ.dr. Septimiu Vasile PANAINTE	Decan Facultatea de Drept
Costel PALADE	Director General Administrativ
ec. Liliana IFTIMIA	Director Financiar-Contabil
ing. Tița LARIE	Șef Serviciu Personal și Dezvoltare
Profesională	
Loredana Firuța GIOSAN	Șef Birou Juridic

**2. Sindicatul „UNIO” de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași reprezentat prin:**

Conf.univ.dr. Neculai-Cătălin LUNGU	Președinte al Consiliului de conducere
Ing. pensionar Irina Gabriela DECUȘ	Secretar al Consiliului de conducere
Prof.univ.dr. Dacia Felicia IACOMI	Vicepreședinte, lider sindicat Facultatea de Fizică
Prof.univ.dr. Daniela-Tatiana AGHEORGHIESEI	Vicepreședinte financiar, lider sindicat FEAA
Conf.univ.dr. Lucian POPESCU	Vicepreședinte sport turism
Fiz. Livia IONESCU	Vicepreședinte social
Marcel ARNĂUTU	Vicepreședinte nedidactic, lider sindical
Tehnic	

ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
TELEFON, FAX, EMAIL:400230201131.

Cod fiscal: 47001126, Cont: 5046014701126  
deschis la Trezoreria Iași.





## CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

### Art. 1.

Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt pe deplin egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție, recunoscându-se parteneri permanenți și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

### Art. 2.

Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, cu respectarea dispozițiilor actelor normative în vigoare, a Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, a regulamentelor și hotărârilor adoptate de conducerea Universității, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

### Art. 3.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la Sindicatul „UNIO” din cadrul Universității, conform art. 133 alin.1, litera a) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social republicată, părțile recunoscând prevederile acestuia ca minimale în condițiile legii, a actelor normative și a Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

### Art. 4.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturi și obligații reciproce ale părților în stabilirea condițiilor de muncă și a priorităților profesionale specifice Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
- (2) Universitatea recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.
- (3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Universitatea respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.
- (4) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Universitatea are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.
- (5) Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau



ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
TELEFON, FAX, EMAIL:400230201131.

Cod fiscal: 47001126, Cont: 50460147001126  
deschis la Trezoreria Iași.





intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studii, ori de a-și exercita drepturile.

(6) Prin hărțuire psihologică (de tip mobbing) se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât poate îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni i se pune în pericol starea emoțională și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, scăderea stimei de sine, anxietate, scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic.

(7) Prin hărțuire fizică (de tip bullying) se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresivități își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

(8) Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică (mobbingul)/hărțuirea fizică (bullyingul) față de stresul la serviciu pot fi:

- acțiunile negative intenționate sunt exercitate/susținute de un grup de persoane;
- acțiunile de hărțuire au o frecvență și o durată mai mare de șase luni;
- există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă.

Universitatea se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul), în momentul în care conducerea acesteia este înștiințată în scris, conform Contractului Colectiv de Muncă nr. 503 din 21 iunie 2017 la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”.

Angajatul, cât și Universitatea se obligă să facă împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:

- posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile de muncă;
- reducerea activităților monotone și repetitive;
- furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;
- dezvoltarea capacității de conducere;
- evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;
- participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul);
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.

(9) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări directe sau indirecte.





(10) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(11) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale și a obligațiilor salariaților Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, cu privire la:

- a) timpul de muncă și odihnă;
- b) salarizare și alte drepturi bănești;
- c) condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă;
- d) Contractul individual de muncă;
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) răspunderea disciplinară;
- g) drepturile organizațiilor sindicale și ale reprezentanților acestora.

#### Art. 5.

Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii, actelor normative și Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

#### Art. 6.

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de maximum 10 zile de la semnare, vor începe negocierile pentru modificarea contractelor individuale, dacă apar modificări care impun acest lucru.

(2) Contractele individuale nu pot prevedea drepturi pentru salariați sub limitele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității.

(3) Drepturile salariaților, cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă, nu pot afecta alte drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute în legislația anterioară, în vigoare la data semnării Contractului Colectiv de Muncă.

(4) Contractul individual de muncă se încheie pe baza prevederilor Codului Muncii, ale Legii nr.1/2011 a Educației Naționale și ale prezentului contract colectiv de muncă. Atribuțiile postului sunt stabilite prin fișa postului care constituie anexă la Contractul individual de muncă.

#### Art. 7.

Toate reglementările legale considerate mai favorabile salariaților, care intervin în privința drepturilor ce decurg din acest contract colectiv de muncă, se integrează de drept în acest contract. În cazurile în care noi reglementări legale necesită particularizări ale Contractului Colectiv de Muncă la specificul facultăților, departamentelor, al serviciilor administrative, acestea vor face obiectul unor acte adiționale la prezentul contract.



**Art. 8.**

Cotizația membrilor de sindicat se va reține pe statele de plată și va fi virată în contul Sindicatului „UNIO”, în baza listelor transmise de către sindicat și a cuantumului stabilit de sindicat.

## CAPITOLUL II

### ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

**Art. 9.**

(1) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Universitate se încheie pe o perioadă de 24 luni de la data înregistrării lui la ITM.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui cu minim 45 zile înainte de data expirării, contractul se prelungește de drept, în condițiile legii, o singură dată, cu 12 luni.

**Art. 10.**

(1) Prezentul contract poate fi modificat pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă convin acest lucru.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

(3) Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat Contractul Colectiv de Muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării la ITM și constituie anexă la prezentul contract, făcând parte integrantă din acesta.

(4) Cererea de modificare se aduce la cunoștință celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii.

(5) În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Universitatea se obligă să nu efectueze concedieri colective. În aceste perioade Sindicatul „UNIO” se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform art.161 și 164 Legea nr. 62/2011 a dialogului social republicată.

(6) Negocierile nu pot depăși 60 zile calendaristice, de la data declanșării lor, decât prin acordul părților.

**Art. 11.**

Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, sesizate de către părți, în scopul sporirii eficienței activității, concomitent cu întărirea motivării salariaților pentru munca prestată, prin forme de salarizare și modalități de acordare a sporurilor, reglementarea regimului de lucru, caracterul minim al unor drepturi, regimul drepturilor câștigate





precum și cele referitoare la salariații ce nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, dar au aderat ulterior la acesta, părțile convin să constituie o comisie paritară. Aceasta comisie este împuternicită să propună modificarea, prevederilor ale prezentului contract, în funcție de condițiile concrete, posibilitățile Universității și legislației curente, la solicitarea Sindicatului „UNIO” și a conducerii Universității.

- a) Competența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa la prezentul contract.
- b) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 10, alineatul 5, nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată, potrivit prevederilor legii.
- c) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară, în condițiile prevăzute în Anexă, împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.
- d) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți.
- e) În cazurile în care comisia paritară nu poate soluționa problemele care apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile semnatare au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile Legea nr. 62/2011 a dialogului social republicată.

#### **Art. 12.**

- (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

#### **Art. 13.**

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă încetează:
  - a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia prin act adițional;
  - b) la data desființării unității;
  - c) prin acordul părților.
- (2) Contractul Colectiv de Muncă nu poate fi denunțat unilateral.
- (3) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către comisia paritară în condițiile Art.11 lit.e din prezentul contract colectiv de muncă. În caz de neînțelegeri părțile se vor adresa către instanțele judecătorești competente.

### **CAPITOLUL III**

#### **TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ**

#### **Art. 14.**

- (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția Universității și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor





contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(4) Prin excepție de la alin. (2):

-pentru personalul didactic de predare, durata fizică a timpului de lucru, (nu normarea ca oră echivalentă sau convențională) pentru norma de bază stabilită prin decizia Senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților;

-pentru personalul nedidactic care lucrează în ture (ex. paznici, fochiști, personalul care deservește căminele-cantinele etc.) durata zilnică a timpului de muncă poate fi de maxim 12 ore/zi, urmată de o perioadă de repaos de 24 ore.

#### Art. 15.

(1) Norma didactică a personalului didactic din învățământul superior cuprinde activitățile menționate în art. 287 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

(2) Constituirea normei didactice sau creșterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 287, alin. (13), alin. (14) și alin. (15) din Legea educației naționale nr. [1/2011](#), cu modificările și completările ulterioare.

(3) Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către Universitate.

#### Art. 16.

(1) În funcție de condiții, în cadrul Universității, salariații pot beneficia de orar flexibil de lucru, cu aprobarea Biroului Executiv al Consiliului de Administrație, care stabilește și modalitatea concretă de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru sunt stabilite prin Regulamentul intern, aprobat la nivelul Universității.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Universitatea are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, în mod direct sau prin Regulamentul Intern.

#### Art. 17.

(1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă





prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice/ săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(3) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână.

(4) În caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, salariații au obligația de a presta munca suplimentară, la solicitarea Universității.

(5) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(6) Personalul nedidactic beneficiază pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală de un salariu diferențiat de 2% din salarial brut de bază pentru fiecare zi lucrată și de compensarea cu timp liber de o zi pentru fiecare zi lucrată.

(7) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (5), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(8) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (5), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(9) Plata muncii în condițiile alin. (7) și (8) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului “UNIO”, potrivit legii, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

#### Art. 18.

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Universitatea va informa Inspectoratul Teritorial de Muncă despre utilizarea muncii de noapte.

(4) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.







- (5) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit potrivit reglementărilor legale în materie.
- (6) Potrivit reglementărilor legale în materie, Universitatea asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (5).
- (7) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, sunt trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (8) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.
- (9) Nu pot presta muncă de noapte tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

**Art. 19.**

- (1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 minute, care se include în programul de lucru.
- (2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern.

**Art. 20.**

Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă.

**Art. 21.** Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani sau copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) beneficiază de legislația specifică și de reglementările din Contractul Colectiv de Muncă nr. 503 din 21 iunie 2017 la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”.

**Art. 22.**

- (1) Universitatea are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.
- (2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.
- (3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al Universității, conform art. 13 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

**Art. 23.**

- (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu sunt repartizate la munca de noapte, nu sunt chemate la ore suplimentare, nu sunt trimise în delegație, nu sunt detașate decât cu acordul lor și nu sunt concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.





(2) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare conform Legii 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

#### Art.24.

(1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Universității, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariu de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, prima, a doua zi. A treia zi de Paști
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima, a doua zi de Crăciun; A treia zi de Crăciun este zi nelucrătoare cu recuperare conform dispozițiilor conducerii Universității;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

#### Art. 25.

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat de lege tuturor salariaților.





Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul din cercetare concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime – 24 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime – 26 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul din cercetare care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), se adaugă în plus 5 zile lucrătoare în condițiile reglementărilor interne și naționale în domeniu.

(2) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și de cercetare, din Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare în situația în care vor exista reglementări legale prin acte normative specifice.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă se stabilește prin programare individuală, întocmită de către șeful ierarhic prin consultare cu salariatul. Salariatul își însușește programarea concediului de odihnă pe bază de semnătură.

(4) Programarea concediului de odihnă se face până la sfârșitul anului în curs pentru anul următor și aprobă conform procedurilor interne.

(5) Cadrele didactice universitare beneficiază de un concediu de odihnă de 60 de zile lucrătoare, în perioada vacanțelor universitare, conform art. 304 alin. (13) lit. a) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și art. 1(4) din Ordinul MECTS 5559/2011.

(6) Cadrele didactice preuniversitare beneficiază de un concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea Universității poate întrerupe concediul legal de odihnă, persoanele în cauză urmând a fi remunerate pentru munca depusă.

(7) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază – pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului, în limitele fondurilor alocate de ordonatorul principal de credite.

(8) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz





în parte, și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă de 3 zile lucrătoare.

(9) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.

(10) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(11) Concediul de creștere a copilului, precum și perioadele de concediu fără plată, cu excepția concediului fără plată pentru formare profesională, se consideră perioade de inactivitate și nu se iau în calcul la stabilirea duratei concediului de odihnă anual.

(12) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(13) În situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține pe întregul an calendaristic, salariatul are dreptul la concediul de odihnă integral, pe care Universitatea este obligată să i-l acorde într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a aflat în concediu medical.

(14) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual din anul respectiv, Universitatea este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor.

(15) Pentru situațiile de la alin. (12) și (13) a prezentului articol, programarea concediului de odihnă pentru anul în curs va conține și zilele restante de concediu de odihnă din anul anterior, care

se vor programa cu prioritate în primele 6 luni ale anului următor.

(16) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

(17) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, Universitatea este obligată să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(18) Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.



**Art.26.**

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil, concediu paternal - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) decesul rudelor în linie directă cu soțul/soția salariatului: bunici, frați, surori, copii din alte căsătorii etc. - 3 zile lucrătoare;
- f) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- g) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- h) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.
- î.) donarea de sânge – 2 zile lucrătoare.

(2) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

**Art. 27.**

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul până la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, cu aprobarea Directorului General Administrativ. În cazuri temeinic justificate, Biroului Executiv al Consiliului de Administrație poate aproba concediu fără plată depână la un an calendaristic.

(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic în baza unor documente justificative și cu aprobarea conducerii Universității. Concediile fără plată pentru studii reprezintă vechime în muncă.





(3) Salariații beneficiază de gratuitate sau reduceri de taxe pentru toate tipurile de activități pentru care conducerea Universității stabilește taxe sau poate acorda reduceri/gratuități. Sindicatul „UNIO” poate iniția anual negocieri în acest sens.

(4) Conducerea Universității va lua măsuri care să permită petrecerea concediului de odihnă de către salariații din Universitate, în stațiunile Agigea, Potoci, Tulnici și Rarău, la un preț care va fi negociat anual de către Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” și Sindicatul „UNIO”.

#### **Art. 28.**

(1) Pe lângă concediul paternal tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

#### **Art. 29.**

Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar, se pot pensiona la data finalizării anului universitar, la solicitarea acestora, conform metodologiei interne.

## **CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI**

#### **Art. 30.**

(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) Salarizarea personalului din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Salariul de bază este reglementat de Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.





(6) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (5) angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

(7) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a Universității “Alexandru Ioan Cuza” din Iași se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

(8) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași este obligată să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive sau prin legi reparatorii, potrivit legii.

(9) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, la data stabilită prin acte normative-Ordin al Ministerului Finanțelor.

### Art. 31.

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se stabilesc conform Legii 153/2017.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea Legii 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la Legea 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradația corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcției pe care era încadrată persoana.

(5) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește conform legii de către conducerea Universității, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

(6) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform Legii 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

### Art. 32.

(1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul Universității “Alexandru Ioan Cuza” din Iași și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

(2) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se avizează de comisiile de specialitate ale Senatului Universității, prin consultarea sindicatului UNIO, și se aprobă de către Senatul Universității “Alexandru Ioan Cuza” din Iași.





(3) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul Universității “Alexandru Ioan Cuza” din Iași și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an.

(4) Metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se avizează de comisiile de specialitate ale Senatului Universitatii, prin consultarea sindicatului UNIO, și se aprobă de către Senatul Universității “Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

(5) Pentru tot personalul din Universitate, consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia, precum și în funcție de rezultatele evaluării individuale anuale.

(6) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a Universității “Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

(7) Pentru personalul din Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași se poate acorda din fonduri proprii o primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(8) Părțile contractante convin ca, în limita bugetului aprobat la nivelul facultăților/departamentelor, a fondurilor alocate în acest scop și a bugetului și planului anual al achizițiilor publice, personalul din Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași să beneficieze, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile: de participare și deplasare la conferințe științifice; de publicare a articolelor științifice; de editare a cursurilor și a cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCSIS și internaționale; de participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național și internațional; premiera articolelor publicate. Modalitățile concrete de punere în aplicare a prezentului alineat se stabilesc în comisia paritară.

### Art. 33.

(1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor conform Legii 153/2017.

(2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază, conform Legii 153/2017.

(3) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, începând cu data de 1 decembrie 2018, conform Legii 153/2017.

(4) Începând cu 1 decembrie 2018, potrivit legii, Universitatea acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.







Până la intrarea în vigoare a normei de hrană prevăzută de Legea 153/2017, Universitatea poate acorda, din fonduri proprii, tichete de masă, conform legislației în vigoare, (c) tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(5) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (4) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1) din Legea 153/2017.

(6) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform Legii 153/2017.

(7) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor Legii 153/2017 și a altor reglementări.

(8) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 din Legea 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(9) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către conducerea universității în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea Sindicatului UNIO.

(10) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași, acordă indemnizație/primă de vacanță conform legislației aplicabile.

(11) Universitatea poate asigura, potrivit legii, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități.

(12) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform Legii 1/2011 și Legii 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

(13) Personalul didactic care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 25 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate.

(14) Personalul didactic auxiliar și nedidactic care se pensionează, cu o vechime minimă de 30 ani în Universitate, vor primi o diplomă de fidelitate în servirea Universității, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în Senatul Universității.



**Art. 34.**

- (1) Sistemul de salarizare a personalului din Universitate se stabilește prin lege. Universitatea nu poate negocia și stabili salarii de bază prin Contractul individual de muncă sub salariul de bază minim prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
- (2) Încălcarea drepturilor salariaților privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
- (3) Universitatea este obligată să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului, actualizată anual.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Universității.
- (5) Contribuțiile sociale obligatorii sunt datorate de angajați sau de angajator conform prevederilor legale aplicabile.
- (6) Venitul salarial este confidențial, instituția având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- (7) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor membrilor de sindicat nu poate fi opusă sindicatului, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu Universitatea, fără acordul scris al acestora.

**Art. 35.**

- (1) Suma sporurilor acordate nu va putea depăși plafonul impus prin legislație.
- (2) Sporurile și alte drepturi se acordă în condițiile legislației în domeniu.

**Art. 36.**

- (1) Plata salariului, nu poate fi făcută în natură.
- (2) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.
- (3) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna din aceste categorii de persoane, drepturile salariale ale acestuia sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

**Art. 37.**

Orele prestate peste norma didactică, sunt remunerate în regim de plata cu ora, în condițiile legii.

**Art. 38.**

- (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate Universității nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scandentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă în cazul contestării sale de către salariat.
- (3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
  - a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
  - b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;





- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.
- (4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

**Art. 39.**

- (1) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale și contractuale.
- (2) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.
- (3) Termenul de prescripție prevăzut la alin. 2) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

## CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 40.**

- (1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea îmbunătățirii permanente a condițiilor de muncă.
- (2) Nici o măsură de protecție a lucrătorilor în procesul muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și Universitate.
- (3) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va asigura, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la reglementările de securitate și sănătate în muncă.
- (4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la reglementările privind securitate și sănătate în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.
- (5) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi reglementări de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile reglementări.
- (6) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la securitate și sănătate în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit Legii securității și sănătății în muncă 319/2006. Nerespectarea obligațiilor ce revin Universității privind protecția





salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare. Îndeplinirea tuturor obligațiilor ce revin Universității privind securitatea și sănătatea în muncă nu exonerează lucrătorii de obligațiile ce le revin lor privind respectarea prevederilor legislației securității și sănătății în muncă aceștia, la rândul lor, supunându-se rigorilor legislației în domeniu.

(7) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va asigura controlul medical anual de medicina muncii pentru întregul personal angajat. În acest sens va dispune fondurile necesare pentru efectuarea unor seturi de analize sau investigații medicale suplimentare consultului clinic medical, diferențiate în funcție de specificul muncii și diferitele categorii profesionale, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

(8) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va pune la dispoziție și va asigura accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, va informa angajații privind obligația acestora de a efectua anual evaluarea de medicina muncii. Controlul de medicina muncii poate fi un consult clinic și completarea dosarului medical al salariatului sau poate include și investigații suplimentare conform baremelor de analize prevăzute în HG 355/2007 republicată.

#### **Art. 41.**

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are obligația de a asigura condițiile necesare desfășurării normale a activităților didactice, a celor de cercetare științifică, administrative și de întreținere.

(2) Pentru asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă în desfășurarea activităților de mai sus, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, împreună cu Sindicatul „UNIO” al Universității, semnatur al prezentului contract colectiv de muncă, vor asigura aplicarea principiilor generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc profesionali, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

(3) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

#### **Art. 42.**

(1) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are următoarele obligații:

a) să amenajeze ergonomic toate locurile de muncă;

b) să asigure condițiile de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații – în toate spațiile în care Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași își desfășoară activitățile;





- c) să asigure diminuarea treptată, până la eliminare, a noxelor și a altor factori iritanți sau poluanți generați în procesul de muncă;
- d) să stabilească măsurile tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, de securitate și sănătate în muncă, corespunzătoare condițiilor și factorilor de mediu specifici unității;
- e) să stabilească pentru salariați și pentru ceilalți participanți la procesul de muncă atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- f) să elaboreze instrucțiuni proprii pentru aplicarea normelor de securitate și sănătatea în muncă, corespunzătoare condițiilor în care salariații își desfășoară activitatea la locurile de muncă;
- g) să asigure și să controleze, prin compartimentul specializat și prin conducătorii locurilor de muncă, cunoașterea și aplicarea, de către toți salariații și participanții la procesul de muncă, a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă;
- h) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării salariaților și participanților la procesul de muncă: afișe, pliante, filme, diafilme și alte asemenea cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- i) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă și înainte de începerea efectivă a activității și periodic, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire luate de către Universitate.

Instruirea se realizează obligatoriu:

- la angajare;
  - când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;
  - salariaților care își reiau activitatea după o perioadă mai mare de 6 luni;
  - când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în unitate;
  - la reluarea activității după un accident de muncă;
  - la executarea unor lucrări speciale;
  - la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
  - la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
  - la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor noi proceduri de lucru;
  - în caz de modificare legislativă.
- j) să asigure, pe cheltuiala unității, instruirea, testarea și perfecționarea profesională a persoanelor cu atribuții în domeniul sănătății și securității în muncă;
- k) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute în normele de securitate și sănătate în muncă;
- l) să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical de medicina muncii și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;







(5) Fondurile necesare îndeplinirii măsurilor în vederea aplicării legislației muncii sunt stabilite de către fiecare facultate/departament/serviciu/compartiment în funcție de specificul activității, corespunzător bugetului alocat acestui scop de către Universitate, rezultat în urma negocierii cu Sindicatul „UNIO”.

#### Art. 43.

Salariații au următoarele obligații:

- a) fiecare lucrător/salariat, sau participant la procesul de muncă, trebuie să-și desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea Universității, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă;
- b) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- c) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- d) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- e) să comunice imediat Universității și/sau lucrătorilor desemnați, membri ai Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă de la nivelul Universității, orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- f) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă accidentele suferite de propria persoană și de alte persoane participante la procesul de muncă;
- g) să coopereze cu Universitatea și/sau cu lucrătorii desemnați, membri ai Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul Universității, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- h) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu Universitatea și/sau cu lucrătorii desemnați, membri ai Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul Universității, pentru a permite Universității să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- i) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- j) să se informeze periodic la Serviciul Intern de Prevenire și Protecție asupra modificărilor legislative în domeniu, prin persoane desemnate, responsabile cu securitatea și sănătatea în muncă;





- k) să se supună periodic, conform legii, instructajelor în domeniu securității și sănătății în muncă, precum și controlului medical de medicina muncii;
- l) să anunțe Serviciul Intern de Prevenire și Protecție și Cabinetul de Medicina Muncii orice modificare apărută în fișa postului privind expunerea la riscuri profesionale, dacă conducătorul locului de muncă nu a făcut acest lucru;
- m) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau Universității orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- n) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să-l informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;
- o) să refuze, motivat, sarcini de serviciu care nu corespund pregătirii sale și care ar putea pune în pericol viața salariatului sau a altor persoane;
- p) să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, să nu le deterioreze, să nu le descompună, ori să distrugă componente ale acestora.
- q) salariații sunt obligați să respecte recomandările medicului de medicina muncii înscrise în fișa de aptitudine eliberată de acesta.

**Art. 44.**

Salariații care sunt nominalizați să presteze activități în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare vor beneficia, în condițiile legii, după caz de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, echipamente și materiale de protecție specifice riscurilor, gratuite. Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă și condițiile de acordare a acestora se vor stabili prin regulament-cadru elaborat de către Ministerul Educației Naționale cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federației sindicale, prevăzut într-o Hotărâre de Guvern.

**Art. 45.**

Cheltuielile privind asigurarea echipamentului de protecție, alimentației suplimentare de protecție, asistenței medicale cât și instruirea și perfecționarea salariaților cu privire la normele și regulile de sănătate și securitate în muncă, de propagandă audiovizuală, revin Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași în condițiile prevăzute de lege.

**Art. 46.**

- (1) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la securitatea și sănătatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, materială, contravențională și penală, după caz, potrivit legii, și recuperarea prejudiciilor produse.
- (2) Acest lucru va fi adus la cunoștința salariaților sub luare de semnătură.
- (3) Nerespectarea obligațiilor ce revin Universității, privind securitatea și sănătatea în muncă, constituie contravenție sau infracțiune, după caz, potrivit legii și normativelor în vigoare.





**Art. 47.**

(1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, prin intermediul decanatelor și conducerilor serviciilor/direcțiilor/compartimentelor, se obligă să ia cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu de muncă relativ la: ventilație, iluminat, microclimat, o temperatură corespunzătoare spațiilor unde se desfășoară activități, aerisire, zgomot, vibrații, radiații, toxicitate, umiditate, reparații, igienizări periodice etc., conform normelor în vigoare;
- c) dotarea sălilor cu mijloace moderne de predare: retroproiector, instalație video, table albe și mijloace de scris nepoluante;
- d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: vestiare, grupuri sanitare, cantina-restaurant;
- e) diminuarea, până la eliminarea totală, a poluării;
- f) asigurarea a 2 litri de apă minerală pentru fiecare angajat, la locul de muncă, în zilele când temperatura depășește 37°C, la umbră, și asigurarea de băuturi calde (ceai) pentru fiecare angajat care lucrează la temperaturi mai mici de -22°C, conform legii privind protecția lucrătorilor la temperaturi extreme.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor din aliniatul (1), sunt următoarele:

- a) asigurarea echipamentului individual de protecție funcție de riscurile profesionale existente la locul de muncă;
- b) asigurarea alimentației suplimentare de protecție la locurile de muncă unde se constată prin determinare sau expertizare necesitatea acordării alimentației de protecție potrivit Anexei, conform prevederilor legale.
- c) asigurarea materialelor igienico-sanitare conform Anexei.

**Art. 48.**

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și în scopul de a se asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă, se constituie, în mod paritar între conducere și angajați, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, a cărui componență, atribuții specifice și funcționare sunt reglementate prin Normele de Aplicare a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă aprobate prin HG nr.1425/2006 modificată și completată, toți salariații fiind informați cu privire la existența CSSM-ului și a condițiilor în care se pot adresa acestuia cu propuneri și/sau sesizări.

(2) Reprezentanții salariaților în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă sunt aleși pe o perioadă de 2 ani, iar dacă unul sau mai mulți reprezentanți ai salariaților se retrag din Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, aceștia sunt înlocuiți imediat cu alți reprezentanți aleși.





Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în C.S.S.M. 20 ore pe lună pentru exercitarea atribuțiilor specifice. Angajatorul prin reprezentantul său legal este președintele Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă.

Secretarul C.S.S.M. este lucrătorul desemnat, Șeful Serviciului Intern de Prevenire și Protecție.

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași are obligația să asigure întrunirea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă cel puțin odată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

La fiecare întrunire se întocmește un proces verbal semnat de participanți.

Întrunirea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită, când se face cunoscută și ordinea de zi a întrunirii.

Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi și ia hotărâri cu votul a două treimi din numărul celor prezenți.

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă are următoarele atribuții:

-Analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție;

-Urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;

-Analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;

-Analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;

-Analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin Serviciului Intern de Prevenire și Protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

-Propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice;

-Analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și Serviciul Intern de Prevenire și Protecție;

-Urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;

-Analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;

-Analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;





- Efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
  - Dezbate raportul scris, prezentat Comitetului de Securitate și Sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.
- (3) Sindicatul „UNIO”, semnatar al prezentului contract, poate organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, prin personal care are competențele și pregătirea necesară, în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă.

#### Art. 49.

- (1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va organiza la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală anuală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea pentru care sunt încadrați.
- (2) Examinarea medicală și psihologică este gratuită, cheltuielile de examinare fiind suportate conform legii.
- (3) Controlul medical periodic de medicina muncii, așa cum este reglementat prin lege, este anual, obligatoriu pentru toți salariații, nefiind legat de anumite condiții speciale de muncă.
- (4) Controlul medical este efectuat prin cabinetul de medicina muncii al Universității și este finalizat prin eliberarea fișei de aptitudine în muncă, semnată de medicul de medicina muncii al Universității.
- (5) Fișa de aptitudine în muncă este valabilă maxim un an de la data eliberării, sau până la apariția unor modificări a postului/condițiilor de muncă/locului de muncă, stării de sănătate.
- (6) Responsabilii cu sănătatea și securitatea la locurile de muncă, desemnați pe puncte de lucru (facultăți, departamente, servicii) au obligația de a verifica, cu ocazia instructajului periodic, dacă salariații au efectuat vizita medicală periodică finalizată prin fișă de aptitudine. În cazul neefectuării controlului medical de medicina muncii, salariații vor fi direcționați spre cabinetul de medicina muncii al Universității.
- (7) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale periodice în condițiile organizării potrivit prevederilor aliniatelor de mai sus.
- (8) Refuzul salariatului de a se supune examinării medicale constituie abatere disciplinară și va fi sancționată de Universitate sau de autorități competente în domeniu.
- (9) Angajarea persoanelor fără aviz medical atrage după sine nulitatea contractului individual de muncă, conform art. 27 alin. 2 din Codul Muncii.
- (10) La reluarea activității după întreruperea acesteia (creștere copil, concediu fără plată, concediu medical în anumite condiții), salariații sunt supuși controlului medical de medicina muncii, înainte de începerea activității.





(11) La încetarea contractului de muncă toți salariații vor trebui să primească un certificat de bilanț de la cabinetul de medicina muncii al Universității, privind bolile profesionale și bolile legate de profesie, aflate în evidența cabinetului de medicina muncii.

(12) Sindicatul „UNIO” poate înainta propuneri către Comitetul de securitate și sănătate în muncă privind efectuarea unor investigații medicale suplimentare pentru identificarea unor morbidități ce pot fi declanșate sau accentuate de activitatea desfășurată în vederea preîntâmpinării unor evenimente medicale la locul de muncă sau pentru identificarea bolilor legate de profesie în vederea includerii lor în planul anual de activitate.

#### **Art. 50.**

(1) Conducerea Universității va asigura un regim de protecție specială a participanților la procesul de muncă pentru grupurile sensibile, conform prevederilor din legislația specifică și prezentului contract colectiv de muncă, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, precum și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(3) Salariatele gravide, precum și cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(4) Salariatele gravide, lehuze sau care alăptează beneficiază de aplicarea Ordonanței Guvernului nr. 96/2003 republicată privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările ulterioare.

#### **Art. 51.**

(1) Universitatea se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu dizabilități fizice și/sau neuromotorii, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Schimbarea locurilor de muncă, în cazul salariaților care au recomandare medicală în acest sens, se face cu respectarea prevederilor legale, cu prioritate pe posturile vacante din Universitate, conform calificării și după caz, recalificarea profesională a acestora.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, generată de boli profesionale sau accidente de muncă, se plătește salariatului potrivit dispozițiilor legale.

#### **Art. 52.**

În spațiile Universității este interzis fumatul în conformitate cu prevederile legale în vigoare, acesta fiind permis numai în locurile, exterioare, amenajate și marcate, în acest sens.

#### **Art. 53.**

Angajații Universității vor respecta toate reglementările legislative în domeniul Situațiilor de urgență (Apărare Împotriva Incendiilor și Protecție civilă).



**Art. 54.**

La propunerea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, Conducerea Universității, poate stabili un sistem de stimulente pentru ca salariații să fie motivați în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu cu respectarea prevederilor normelor legale privind securitatea și sănătatea în muncă și a situațiilor de urgență și va populariza bunele practici privind securitatea și sănătatea în muncă.

**Art. 55.**

Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă va analiza informațiile legate de rele practici la locurile de muncă, privind respectarea prevederilor de securitate și sănătate în muncă, dispunând măsuri corective.

## CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (C.I.M.)

**Art. 56.**

- (1) Pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor salariaților, la angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă (CIM).
- (2) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor Universității și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condițiile legii.
- (3) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul Muncii.
- (4) Fac excepție de la prevederile alin. 2 situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

**Art. 57.**

CIM nu poate conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin prezentul contract colectiv de muncă.

**Art. 58.**

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.
- (2) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, conform art. 57 Codul Muncii.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege, conform art. 57(3) Codul Muncii.





- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri, conform art. 57(4) Codul Muncii.
- (5) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților, conform art. 57(6) Codul Muncii.
- (6) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească, conform art. 57(7) Codul Muncii.

#### Art. 59.

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe durată nedeterminată și, prin excepție, C.I.M. se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.
- (2) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (3) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa la prezentul contract colectiv de muncă.
- (4) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (Universitate și salariat), Universitatea fiind obligată ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din Contractul individual de muncă.
- (5) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la Contractul individual de muncă.

#### Art. 60.

- (1) Contractele individuale de muncă se încheie în baza consimțământului liber și expres al părților, în formă scrisă, în limba română.
- (2) Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine Universității.
- (3) Anterior începerii activității, Contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă.
- (4) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Universitatea are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Codul Muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (5) Informarea prevăzută la alin. (4) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul Muncii.
- (6) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către Universitate la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.
- (7) Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de muncă, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen prevăzut de





legislația aplicabilă, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

#### Art. 61.

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași se obligă să aducă la cunoștința salariaților în termen legal posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(2) Posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs, pot fi ocupate în regim de cumul/plata cu ora de către salariații Universității, conform reglementărilor legale.

(3) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază.

#### Art. 62.

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul Universității să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare ulterioară a contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la Contractul individual de muncă.

(6) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (de exemplu: acordarea indexărilor, majorărilor salariale etc.).

#### Art. 63.

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul Muncii, precum și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

(2) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către Universitate prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în Contractul individual de muncă. Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul individual de muncă.





(3) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(4) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.

#### Art. 64.

(1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția Universității, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(3) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(4) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(5) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege.

#### Art. 65.

Universitatea poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

#### Art. 66.

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de legislația de drept comun, de legislația specială, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către Universitate.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților ce pot fi stabilite prin reglementări interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.





**Art. 67.**

(1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, în unul din următoarele moduri:

- a) de drept, conform prevederilor art. 56 lit. a-j din Codul Muncii;
- b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași (concedierea) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat se va face potrivit legislației în materie de dreptul muncii, cu consultarea sindicatului.

(3) Anterior concedierii, angajatorul va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă vacant, echivalent cu cel ocupat, salariatului ce urmează a fi concediat, compatibil cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii a salariatului ce urmează a fi concediat.

**Art. 68.**

În toate cazurile în care se procedează la concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, precum și pentru motive care țin de persoana salariatului reglementate la art. 61 lit. c)- d) din Codul Muncii, Universitatea este obligată să acorde un preaviz de 20 de zile lucrătoare, cu excepția salariaților aflați în perioada de probă.

**Art. 69.**

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificate medicale conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care Universitatea a luat cunostință de acest fapt, conform legii, anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.





- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) în cazul salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea lor, precum și în cazul salariatelor care se află în concediu de risc maternal. Pentru salariatele care se află în concediu de risc maternal interdicția se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.
- i) în cazul salariatelor/salariaților care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, și care se află în plata stimulentului de inserție, interdicția se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatelor/salariaților în unitate.

### Art. 70.

- (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către Universitate. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.
- (3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 5 zile înainte:
- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;
  - b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.
- (4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.
- (5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.
- (6) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.
- (7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, Universitatea îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, Universitatea va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării.
- (8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare, la conducerea Universității.
- (9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (8) sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, Universitatea poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.



**Art. 71.**

(1) Salariații concediați pentru motive neimputabile lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de o compensație conform legii.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci când încetarea C.I.M. a intervenit din următoarele motive:

- a) desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice;
- b) desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inapținutudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat și nu i s-a putut oferi trecerea într-o muncă corespunzătoare;
- d) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acest post.

**Art. 72.**

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris Universitatea despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz convenit între părți care nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(2) Prin acordul părților se poate renunța la perioada de preaviz.

(3) În cazul în care Universitatea refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(4) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă Universitatea nu își îndeplinește obligațiile asumate prin Contractul individual de muncă.

**Art. 73.**

Conducerea Universității va putea desface Contractul individual de muncă al salariatului pentru abateri disciplinare, numai cu respectarea dispozițiilor legale în materie, a prevederilor Cartei Universității, Regulamentului Intern, precum și a actelor normative incidente.

**Art. 74.**

Modelul contractului individual de muncă este cel prevăzut în Anexa.

## CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

**Art. 75.**

(1) Universitatea se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

(2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:



ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
TELEFON, FAX, EMAIL: 400230201131.

Cod fiscal: 47001126, Cont: 5046014701131  
deschis la Trezoreria Iași.





- a) participarea la cursuri organizate de Universitate sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
  - b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
  - c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
  - d) formare individualizată;
  - e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
  - f) alte forme de pregătire convenite între Universitate și salariat.
- (3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Formarea profesională se desfășoară conform procedurilor interne și prevederilor legale în materie.

**Art. 76.**

- (1) Universitatea se obligă să elaboreze anual planul de formare profesională conform procedurii interne.
- (2) Planul de formare profesională face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Universității.
- (3) Planul de formare profesională este adus la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lui, prin afișare.
- (4) La sfârșitul anului calendaristic se întocmește de către angajator situația participării efective a salariaților la activități de formare profesională.

**Art. 77.**

Universitatea suportă toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii.

**Art. 78.**

Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul Muncii.

**CAPITOLUL VIII****EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE****Art. 79.**

- (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii și procedurilor interne.
- (2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.





- (3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către angajator conform procedurilor aprobate de conducerea Universității.
- (4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii și a procedurilor adoptate la nivelul Universității, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și stabilirea calificativului.
- (5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii se aduc la cunoștința salariatului evaluat conform procedurii de evaluare, cu respectarea principiului confidențialității și a dispozițiilor legale incidente.
- (6) Punctul de vedere al celui evaluat se consemnează în raportul de evaluare (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

## CAPITOLUL IX

### ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE APLICABILE

#### Art. 80.

- (1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași în calitate de angajator dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.
- (2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul Intern, Contractul individual de muncă sau Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, dispozițiile fișei postului, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.
- (3) Disciplina muncii este o condiție indispensabilă în fiecare unitate, în vederea asigurării desfășurării activității în condiții de eficiență.

#### IX.1.ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE

conform Codului Muncii (Legea 53/2003) – republicat,

aplicabile personalului didactic și de cercetare auxiliar și personalului administrativ

#### Art. 81.

- (1) Sancțiunile disciplinare generale sunt prevăzute de art.248 alin. 1 din Codul Muncii – Legea 53/2003.
- (2) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica Universitatea în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:



ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
TELEFON, FAX, EMAIL:400230201131.

Cod fiscal: 47001126, Cont: 5040011261126  
deschis la Trezoreria Iași.





- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia Universității emisă în formă scrisă.

#### **Art. 82.**

În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

#### **Art. 83.**

Regulile potrivit cărora se aplică sancționarea disciplinară garantează stabilirea exactă a faptelor, precum și dreptul la apărare al angajaților în cauză, în vederea evitării sancționărilor injuste.

#### **Art. 84.**

Acțiunea disciplinară se finalizează într-un act sancționator – decizie – având drept efect executarea sancțiunii de către cel vinovat.

#### **Art. 85.**

- (1) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.
- (2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

### **Abateri și sancțiuni disciplinare**

#### **Art. 86.**

##### **Avertismentul scris.**

- (1) Constă într-o prevenire în scris a salariatului prin care i se pune în vedere faptul că, în cazul săvârșirii de noi abateri, îi va fi aplicată altă sancțiune mai gravă.
- (2) Sancțiunea se aplică salariatului care a săvârșit cu intenție sau din culpă o faptă care nu a produs prejudicii grave sau care ar fi putut aduce prejudicii unității.

#### **Art. 87.**

##### **Retrogradarea din funcție.**

Reprezintă sancțiunea aplicată de către Universitate salariatului care, nefiind la prima abatere, săvârșește cu intenție o faptă/fapte ce prejudiciază ordinea și activitatea unității.

##### **Reducerea salariului de bază cu 5 -10% pe o perioadă de 1-3 luni.**





- (1) Se aplică de către Universitate pentru săvârșirea de către un salariat a unor abateri grave, repetarea abaterilor pentru care a mai fost sancționat salariatul.
- (2) Fiind plasată la pragul sancțiunii maxime de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă, aplicarea acesteia se face cu considerarea faptului că încă este posibilă îndreptarea atitudinii persoanei care a fost sancționată.

**Art. 88.****Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.**

- (1) Reprezintă sancțiunea maximă ce poate fi aplicată de către Universitate atât pentru săvârșirea unei singure abateri deosebit de grave, cât și pentru încălcarea repetată a obligațiilor salariatului de natură a perturba grav ordinea și activitatea Universității.
- (2) La constatarea abaterii grave sau a abaterilor repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin Contractul individual de muncă, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, Universitatea dispune concedierea disciplinară a salariatului.

**Art. 89.**

În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul de a formula și susține apărări în favoarea sa și să ofere toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat la cererea sa de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**Reguli referitoare la procedura disciplinară****Art. 90.**

Fazele aplicării sancțiunii disciplinare sunt:

- 1) sesizarea organului competent în a aplica sancțiunea în legătură cu săvârșirea unei abateri;
- 2) cercetarea faptei și constatarea săvârșirii abaterii;
- 3) aplicarea sancțiunii disciplinare;
- 4) comunicarea deciziei de sancționare.

**Art. 91.**

Sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii poate fi făcută de:

- a) șeful compartimentului de lucru al celui care a săvârșit abaterea;
- b) un organism de control din unitate sau din afara acesteia;
- c) prin autosesizare, atunci când chiar persoana abilitată să aplice sancțiunea (de regulă, conducerea instituției) află în mod direct de faptul că s-a săvârșit o abatere disciplinară;
- d) de orice altă persoană care, având cunoștințe despre săvârșirea abaterii, sesizează despre aceasta conducerea unității.

**Art. 92.**

Conducătorii serviciilor, birourilor, departamentelor și direcțiilor din cadrul Universității vor aduce la cunoștința conducerii instituției orice abatere disciplinară a persoanelor din subordine, în scris, referatul întocmit în acest sens fiind înregistrat la Registratura Universității.



**Art. 93.**

Conducerea Universității, fiind astfel sesizată, va dispune efectuarea cercetării disciplinare.

**Art. 94.**

(1) Pentru cercetarea abaterilor săvârșite de personalul didactic și de cercetare auxiliar și de personalul neîncadrat în categoria personalului didactic și de cercetare auxiliar, se vor numi comisii de analiză formate din 3-5 membri; unul dintre membrii comisiei reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau un reprezentant al salariaților; secretarul comisiei va fi obligatoriu un reprezentant din cadrul Direcției Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională.

(2) Comisiile de analiză sunt numite de Rector, cu aprobarea Senatului Universitar.

**Art. 95.**

Indiferent de cine face sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii, aceasta trebuie consemnată într-un document scris în care se descrie pe scurt abaterea și se solicită demararea procedurii de cercetare disciplinară a salariatului. Procedura de cercetare disciplinară se efectuează de comisia de analiză, după avizarea sesizării de către conducerea Universității.

**Art. 96.**

Efectuarea cercetării disciplinare se finalizează printr-un raport final de cercetare disciplinară prealabilă.

**Art. 97.**

Momentul înregistrării la Registratura Universității a raportului final de cercetare disciplinară prealabilă constituie momentul de la care curge termenul de 30 de zile pentru emiterea deciziei de sancționare.

**Art. 98.**

Sesizarea conducerii cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare de către angajații instituției, urmată de aplicarea sancțiunii disciplinare, nu poate avea loc mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

**Art. 99.**

Cercetarea abaterii disciplinare reprezintă o condiție obligatorie ce trebuie îndeplinită în cadrul acțiunii disciplinare. Neîndeplinirea acestei condiții atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare.

1) Cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere presupune stabilirea:







- a) împrejurărilor în care s-a săvârșit fapta;
  - b) gradul de vinovăție al salariatului;
  - c) consecințele abaterii disciplinare;
  - d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
  - e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- 2) În toate cazurile, în cadrul cercetării abaterii disciplinare este obligatorie ascultarea salariatului presupus a fi vinovat și verificarea susținerilor acestuia în apărare.
- 3) În lipsa cercetării prealabile și a verificărilor privind apărările salariatului, aplicarea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă este pasibilă de nulitate.
- 4) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana desemnată din cadrul Direcției Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.
- 5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile menționate anterior fără un motiv obiectiv dă dreptul Universității să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

**Art. 100.**

Convocarea salariatului pentru a i se lua nota explicativă se realizează:

- a) prin condica de expediție a instituției, menționându-se natura actului înmănat, data când a fost înmănat, precum și faptul primirii sub semnătură sau a refuzului de a semna de primire. Toate aceste date sunt certificate prin semnătură în condica de expediție de către persoana care a înmănat convocarea;
- b) prin înmânarea notei de convocare direct salariatului, acesta semnând de primire pe copia notei de convocare, copie care va rămâne la persoana care a realizat convocarea;
- c) prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire și când este cazul prin corespondență electronică pe adresa de mail a angajatului existentă la dosarul personal, dacă aceasta este utilizată în mod obișnuit ca mijloc de comunicare, sau prin alte mijloace de comunicare (ex. executor judecătoresc) în cazul în care salariatul care a săvârșit abaterea disciplinară lipsește de la locul de muncă.

**Art. 101.**

- (1) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei desemnate să realizeze cercetarea tuturor probelor și motivațiilor pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
- (2) Salariatul va putea fi ascultat de mai multe ori, în măsura în care aceasta apare, din evoluția cercetării, ca fiind necesar.



**Art. 102.**

În cazul în care salariatul refuză să se apere în acest mod, după îndeplinirea procedurii menționate anterior, se va încheia un proces-verbal din care să rezulte refuzul de a se apăra al salariatului presupus a fi vinovat.

**Art. 103.**

Modul de desfășurare a anchetei disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal.

**Art. 104.**

Astfel, instituția poate dovedi că și-a îndeplinit obligația de a asculta punctul de vedere al salariatului în apărarea sa și poate continua și finaliza ancheta disciplinară.

**Art. 105.**

Propunerea de sancționare se face de către președintele comisiei de analiză desemnate.

**Art. 106.**

(1) După efectuarea cercetării prealabile de către comisia desemnată în acest sens, propunerile referitoare la aplicarea sancțiunilor se înaintează împreună cu întreaga documentație către conducerea instituției, în vederea aplicării sancțiunii disciplinare.

(2) La efectuarea cercetării prealabile vor participa obligatoriu șeful direct al salariatului propus a fi sancționat, precum și o persoană, desemnată de conducere, din cadrul Direcției Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională.

**Art. 107.**

Aplicarea sancțiunii disciplinare.

(1) Sancțiunea se stabilește, de către conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, în conformitate cu art. 248 din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii. Propunerea șefului direct al salariatului cu privire la sancțiune poate fi menținută sau schimbată de către conducere.

(2) După încheierea cercetării disciplinare și stabilirea de către conducere a sancțiunii ce se va aplica salariatului ce a săvârșit abaterea disciplinară, se va emite de către Direcția Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională decizia de sancționare. În vederea vizării deciziilor de sancționare din punct de vedere juridic, acestea sunt prezentate oficiului juridic al Universității de către Direcția Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională în timp util, și anume cu o săptămână înainte de expirarea termenului de 30 de zile calendaristice de la sesizarea abaterii disciplinare.

(3) Pentru aplicarea sancțiunii, se va avea în vedere o individualizare corectă, astfel încât sancțiunea să corespundă gravității faptei.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;





- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, Regulamentul intern, Contractul individual de muncă sau Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
  - c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile legii, nu a fost efectuată cercetarea;
  - d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
  - e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
  - f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
- (5) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

**Art. 108.**

Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

**Art. 109.**

Decizia de sancționare trebuie comunicată în scris.

**Art. 110.**

Prezenta procedură completează dispozițiile Codului Muncii și celelalte dispoziții legale în vigoare.

**Art. 111.**

Natura abaterilor pentru care se aplică sancțiunile prevăzute de Regulamentul Intern se stabilește de către Universitate în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de către salariat.

## **IX.2. ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE conform Legii Educației Naționale aplicabile personalului didactic și de cercetare**

**Art. 112.**

Pentru personalul didactic și de cercetare, didactic și de cercetare auxiliar din cadrul facultăților Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, răspunderea disciplinară este reglementată de articolul 312 și următoarele din Legea nr.1/2011 a Educației Naționale.

**Art. 113.**

(1) În vederea aplicării sancțiunilor personalului didactic și de cercetare, didactic și de cercetare auxiliar din cadrul facultăților, propunerea de sancționare disciplinară se face de către șeful de departament sau de unitate de cercetare, proiectare, microproducție, de către decan ori rector sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor departamentului, consiliului facultății sau Senatului





Universitar, după caz. Aceștia acționează în urma unei sesizări primite sau se autosesează în cazul unei abateri constatate direct.

(2) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 312 alin. (2) lit. a) și b) din Legea nr.1/2011 se stabilesc de către consiliile facultăților. Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 312 alin. (2) lit. c)- e) din Legea nr.1/2011 se stabilesc de către Senatul Universității.

(3) Decanul sau rectorul, după caz, pune în aplicare sancțiunile disciplinare.

(4) Comunicarea deciziilor de sancționare se face în scris, personalului didactic și de cercetare, precum și personalului didactic și de cercetare auxiliar din subordine de către Direcția Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională.

#### Art. 114.

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică numai după efectuarea cercetării faptei sesizate, audierea celui în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărare.

(2) Pentru investigarea abaterilor disciplinare săvârșite de personalul didactic, personalul din cercetare sau personalul administrativ, se constituie comisii de analiză formate din 3-5 membri, cadre didactice care au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea și un reprezentant al organizației sindicale din care face parte salariatul.

(3) Comisiile de analiză sunt numite, după caz, de:

a) rector, cu aprobarea Senatului Universitar;

b) Ministerul Educației Naționale, pentru personalul de conducere al Universității și pentru rezolvarea contestațiilor privind deciziile Senatului Universității.

#### Art. 115.

Indiferent de cine face sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii, aceasta trebuie consemnată într-un document scris în care se descrie pe scurt abaterea și se solicită demararea procedurii de cercetare disciplinară a salariatului. Procedura de cercetare disciplinară se efectuează de comisia de analiză, după avizarea sesizării de către conducerea Universității.

#### Art. 116.

Efectuarea cercetării disciplinare se finalizează printr-un raport final de cercetare disciplinară prealabilă.

#### Art. 117.

Momentul înregistrării la Registratura Universității a raportului final de cercetare disciplinară prealabilă constituie momentul de la care curge termenul de 30 de zile pentru emiterea deciziei de sancționare.

#### Art. 118.

În cazul în care cel sancționat disciplinar nu a mai săvârșit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sancțiunii, îmbunătățindu-și activitatea și comportamentul, autoritatea care a aplicat





sanțiunea disciplinară poate dispune ridicarea și radierea sanțiunii, făcându-se mențiunea corespunzătoare în statutul personal de serviciu al celui în cauză.

**Art. 119.**

- (1) Orice persoană poate sesiza Universitatea cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară. Sesizarea se face în scris și se înregistrează la Registratura Universității.
- (2) Dreptul persoanei sancționate disciplinar de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat.

**CAPITOLUL X****ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR****Art. 120.**

Hotărârile Senatului Universității, inclusiv cele privind activitatea profesională a salariaților, sunt făcute publice conform prevederilor legii.

**Art. 121.**

Universitatea are obligația să asigure derularea în condiții normale a procesului didactic pentru personalul didactic aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni profesionale/sindicale în țară sau în străinătate și să le sprijine efectiv. Persoanele care preiau sarcinile didactice sunt remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

**Art. 122.**

- (1) La cererea Sindicatului „UNIO” și cu acordul scris al membrilor de sindicat, conducerea Universității acceptă încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele din cadrul Serviciului Salarizare.
- (2) Cotizația plătită de membrii organizației sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, corespunzător reglementărilor fiscale în materie.

**Art. 123.**

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași recunoaște dreptul Sindicatului „UNIO” de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.



**Art. 124.**

- (1) Sindicatul „UNIO” recunoaște dreptul conducerii Universității de a stabili, în condițiile legii, actelor normative și Cartei Universității, răspunderea disciplinară și patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii Universității.
- (2) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de muncă, stabilite prin normele legale în vigoare, Regulamentul Intern, Contractul individual de muncă sau Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, ordinele sau dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinară și se sancționează indiferent de funcția pe care o are persoana care a săvârșit-o.
- (3) Sancțiunile cu caracter disciplinar ce pot fi aplicate personalului Universității vor respecta prevederile Codului Muncii și ale Legii nr.1/2011 a Educației Naționale, precum și procedurile interne și cele prevăzute în Regulamentul Intern.
- (4) La nivelul fiecărei structuri din cadrul Universității se constituie o comisie de cercetare a abaterilor disciplinare. Din comisia de cercetare va face parte obligatoriu un reprezentant al Sindicatului „UNIO”, numit de Biroul Executiv al acestuia.
- (5) Comisiile de cercetare disciplinară de la nivelul structurilor sunt aprobate de Senatul Universității și sunt numite prin decizie emisă de Rectorul Universității.

**Art. 125.**

- (1) Persoanele care, la momentul angajării în Universitate, au domiciliul în altă localitate, și se află în primul an de activitate după absolvirea studiilor superioare, beneficiază conform legii de o indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcției, gradului sau treptei profesionale în care se încadrează.
- (2) Indemnizația de instalare se acordă pe bază de cerere întocmită de solicitant în termen de maxim 90 de zile calendaristice de la data angajării și aprobată de conducerea Universității. La cerere se atașează documentele justificative (acte privind domiciliul, acte de studii etc.).
- (3) Persoanele care au beneficiat de indemnizația de instalare și care ulterior au demisionat sau li s-a desfășurat contractul de muncă din motive imputabile lor, înainte de împlinirea unui an de la instalare, vor restitui, în condițiile legii, indemnizația primită, calculată proporțional cu perioada rămasă până la expirarea termenului de un an.
- (4) Salariații Universității au acces gratuit în Grădina Botanică, Muzeul de Științe Naturale și Planetariu, pe baza legitimației de serviciu vizată la zi, împreună cu maxim doi însoțitori.
- (5) Salariații Universității, la pensionare păstrează dreptul de a vizita gratuit Grădina Botanică, în baza oricărui document doveditor a calității de fost salariat al Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
- (6) Copiii întregului personal din cadrul Universității aflați în întreținere (elevi/studenti) pot beneficia de reducere/scutire de la plata taxei de școlarizare și a taxei de admitere o singură dată pentru același an de școlarizare / examen de admitere, pe baza adeverinței de salariat.





## CAPITOLUL XI

### DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZAȚIE ȘI CA REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR UNIVERSITĂȚII „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI

#### Art. 126

- (1) Angajatorul și organizația sindicală (Sindicatul “UNIO”) își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și sunt obligatorii pentru angajator: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și Sindicatul “UNIO” din aceeași instituție.
- (3) Pentru reprezentanții Sindicatului UNIO participanți în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, Universitatea aprobă participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.
- (4) Membrii organelor de conducere ale organizației sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.
- (5) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentanți ai Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

#### Art. 127

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale UNIO ori va asigura reprezentanților acesteia accesul la informațiile și documentele prevăzute de lege solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

#### Art. 128.

- (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare din ele și pentru ceilalți salariați libertatea de opinie.
- (2) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” se obligă să adopte o poziție neutră, imparțială și de parteneriat față de grupele sindicale ale Sindicatului „UNIO” și de reprezentanții acestora.
- (3) Președintele Consiliului de conducere al Sindicatului „UNIO” este invitat la ședințele Senatului, Consiliului de Administrație.
- (4) Președintele Consiliului de conducere al Sindicatului „UNIO” este invitat la ședințele Comisiei de Etică a Universității, la solicitarea membrilor de sindicat cercetați în comisie, sub rezerva respectării confidențialității lucrărilor și semnării unui angajament de confidențialitate.
- (5) Liderii grupelor și subgrupelor sindicale sau reprezentanții delegați de aceștia sunt invitați la ședințele consiliilor facultăților și ale departamentelor acestora.



ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
TELEFON, FAX, EMAIL:400230201131.

Cod fiscal: 47001126. Cont: 5046014701126  
deschis la Trezoreria Iași.





(6) Liderii grupelor și subgrupelor sindicale sau reprezentanții organizațiilor sindicale sunt invitați în comisiile de etică, la solicitarea scrisă a membrilor de sindicat cercetați în comisie, sub rezerva respectării confidențialității lucrărilor și semnării unui angajament de confidențialitate.

(7) Procesele-verbale încheiate cu aceste ocazii vor consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și vor purta, în mod obligatoriu, semnăturile acestora.

(8) Președintele Consiliului de conducere al Sindicatului „UNIO” sau alt reprezentant al conducerii Sindicatului „UNIO” poate fi invitat la ședințele Biroului Executiv al Consiliului de Administrație pentru discutarea problemelor de natură sindicală.

(9) Secretariatele structurilor se vor ocupa de formalitățile de înștiințare a Sindicatului privind data, ora, locul desfășurării și ordinea de zi a ședințelor.

(10) Hotărârile senatului și ale consiliilor facultăților vor fi făcute publice conform prevederilor legii.

#### Art. 129.

(1) Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” se obligă să asigure condițiile necesare desfășurării activității sindicale după cum urmează:

a) să pună la dispoziția sindicatului întreaga documentație tehnică, economică și financiară a instituției potrivit art. 30, aliniatul 2 din Legea 62/2011 a dialogului social republicată, în vederea negocierii C.C.M., cu obligația de a păstra confidențialitatea datelor care au acest caracter;

b) să asigure în mod gratuit un spațiu corespunzător, mobilierul și mijloacele materiale necesare desfășurării activității Sindicatului „UNIO”, acces la aparatura de birotică din dotare;

c) baza materială cu destinație cultural-sportivă a Universității va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiunile organizate de sindicat;

d) să asigure protecția membrilor de sindicat și a reprezentanților acestora din organele de conducere sindicală, conform prevederilor legale;

e) să sprijine Sindicatul „UNIO” în dezvoltarea relațiilor naționale și internaționale;

f) să rețină cotizația de sindicat pentru membrii de sindicat și contribuția pentru C.C.M. de la nemembrii de sindicat cu acordul expres scris valabil exprimat, pe baza listelor transmise de către sindicat, și să vireze sumele respective în contul Sindicatului „UNIO”.

(2) Universitatea se obligă să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală, în țară și în străinătate, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv.

#### Art. 130.

Este interzisă modificarea/desfacerea contractelor individuale de muncă atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului, cât și ale membrilor acestora, din inițiativa Universității, pentru motive ce privesc activitatea sindicală.





**Art. 131.**

Membrii de sindicat aleși în funcții de conducere sindicală pe o anumită perioadă de timp se bucură de toate drepturile statutare ale personalului din învățământ pe perioada cât sunt în funcții și/sau la revenirea pe post.

**Art. 132.**

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, prin intermediul decanatelor, a serviciilor și prin intermediul site-ului Universității, împreună cu Sindicatul „UNIO”, se obligă să aducă la cunoștința salariaților, prin afișare, prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Conducerea Universității se obligă să negocieze cu băncile plătitoare de salarii eliminarea comisioanelor pentru operațiile de ridicare a drepturilor bănești de către salariați și a unor clauze preferențiale pentru acordarea de împrumuturi.

(3) Părțile convin ca opțiunea referitoare la bancă prin care urmează să se facă plata salariilor către angajați va fi exprimată de către aceștia, iar serviciile financiar și salarizare vor derula plățile respectând opțiunea exprimată.

**Art. 133.**

(1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a Cartei Universitare, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și conducerea instituției au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul instituției și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

(3) Conducerea Universității nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(4) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de muncă.

## CAPITOLUL XII PROCEDURI REVENDICATIVE

**Art. 134.**

(1) Prin revendicare părțile convin să înțeleagă plângerea determinată de o abatere, o violare, o interpretare sau o aplicare greșită a oricărei prevederi a prezentului contract.

(2) Orice salariat sau grupă sindicală poate depune în termen legal la conducerea Universității o sesizare scrisă cu privire la producerea sau constatarea unui eventual incident legat de activitatea profesională.



ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
TELEFON, FAX, EMAIL: 400230201131.

Cod fiscal: 47001126, Cont: 5046047001126  
deschis la Trezoreria Iași.



**Art. 135.**

Rezolvarea conflictelor de muncă se va realiza în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social republicată.

**CAPITOLUL XIII  
DISPOZIȚII FINALE****Art. 136.**

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate se aplică contractelor individuale de muncă la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

(2) Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minimale și obligatorii.

(4) Contractele individuale și anexele specifice nu pot include prevederi contrare legii, actelor normative, Cartei Universității și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

**Art. 137.**

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași recunoaște existența și funcționarea comisiilor mixte paritare la nivelul Ministerului și Universității „Alexandru Ioan Cuza”, precum și prezența în Senat, Consiliul de administrație și consiliile facultăților a reprezentanților Sindicatului „UNIO”, în condițiile legii.

(2) Comisia mixtă paritară la nivelul Universității funcționează conform regulamentului din Anexă.

**Art. 138.**

(1) Sindicatul „UNIO” din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are menirea și căderea reprezentării intereselor salariaților din această instituție.

(2) Prevederile de mai sus nu exclud dreptul individual de a prezenta în nume personal sugestii sau propuneri asupra diferitelor probleme privind Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

**Art. 139.**

Liderii Sindicatului „UNIO” au dreptul de a verifica modul de aplicare a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, respectiv a contractelor individuale de muncă în cadrul instituției de învățământ superior, pe toată durata valabilității lor, de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura aplicarea acestora.

**Art. 140.**

Carta Universității ce include și Regulamentul Intern al Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se întocmește de către conducerea Universității cu consultarea Sindicatului „UNIO”.

**Art. 141.**

(1) Fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă următoarele anexe:





Anexa – Contractul individual de muncă – MODEL

Anexa – Fișa individuală a postului – MODEL

Anexa – Regulament de organizare și funcționare a comisiei paritare de soluționare a litigiilor

Anexa – Planul de formare profesională – MODEL

(2) De asemenea, fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate toate protocoalele, precum și actele adiționale de modificare a prezentului contract, încheiate între părți pe parcursul valabilității prezentului contract, precum și modificările acestuia.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de Legea 62/2011 a dialogului social republicată.

Sunt valabile doar exemplarele ce au pe fiecare pagină stampila părților contractante.

Acest contract, redactat în 6 (șase) exemplare, a fost semnat astăzi, \_\_\_\_\_ de către părțile contractante reprezentate prin părțile semnatare.

## ANEXA nr. 1

### REGULAMENT

#### privind organizarea și funcționarea comisiei paritare

Comisia paritară, la nivelul Universității ”Alexandru Ioan Cuza” din Iași, este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai Universității și ai sindicatului UNIO, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.

Comisia se va întruni lunar sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

La nivelul Universității ”Alexandru Ioan Cuza” din Iași, timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante.

Secretariatul comisiilor va fi asigurat de Universitate, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, sunt puse la dispoziția sindicatului copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate.

Procesele-verbale ale comisiei paritare sunt puse la dispoziția sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
TELEFON, FAX, EMAIL:400230201131.

Cod fiscal: 47001126, Cont: 50460147001126  
deschis la Trezoreria Iași.

51





Părțile semnatare:

Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași	Semnătura	Sindicatul „UNIO” de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași	Semnătura
Prof.univ.dr. Mihaela ONOFREI Ordonator de credite		Conf.univ.dr. Neculai-Cătălin LUNGU – Președinte al Consiliului de conducere sindicală	
Prof.univ.dr. Corneliu IATU Prorector		ing. Irina Gabriela DECUȘ – Secretar al Consiliului de conducere, lider seniori	
Conf. univ.dr. Septimiu Vasile PANAINTE – Decan Facultatea de Drept		Prof.univ.dr. Dacia Felicia IACOMI – Vicepreședinte profesional-științific	
Costel PALADE – Director General Administrativ		Prof.univ.dr. Daniela Tatiana AGHEORGHIESEI – Vicepreședinte economic-financiar	
ec. Liliana IFTIMIA – Director Financiar-Contabil		Conf.univ.dr. Lucian POPESCU – Vicepreședinte sport turism	
ing. Tița LARIE – Șef Serviciu Personal și Dezvoltare Profesională		fiz. Livia IONESCU – Vicepreședinte social	
Loredana Firuța GIOSAN – Șef Birou Juridic		Marcel ARNĂUTU – Vicepreședinte nedidactic	

ADRESA: Iași, B-dul Carol I, Nr.11, 700506  
 LOCALIZAREA BIROULUI/DEPARTAMENTULUI: Rectorat, Etj.II.  
 TELEFON, FAX, EMAIL:400230201131.

Cod fiscal: 47001126, Cont: 50460147051126  
 deschis la Trezoreria Iași.

